



Plan de Igualdad de FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA 2023-2027

Con la colaboración de:



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA | 3 |
| 2. COMPROMISO DE LA EMPRESA | 4 |
| 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA | 4 |
| 4. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD | 5 |
| 5. SÍNTESIS INFORME DIAGNÓSTICO | 5 |
| 6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA..... | 10 |
| 6.1. Evaluación de puestos de trabajo en relación a la situación retributiva de la empresa y al sistema de promoción..... | 10 |
| 6.2. Evaluación de otros factores que puedan desencadenar diferencias retributivas | 11 |
| 6.3. Plan de actuación..... | 12 |
| 6.4. Plazo y vigencia | 13 |
| 7. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD | 13 |
| 7.1. Objetivos Generales..... | 13 |
| 7.2. Objetivos Específicos | 13 |
| 8. MEDIDAS DE APLICACIÓN..... | 14 |
| 9. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 35 |
| 9.1. Grado de cumplimiento del Plan de Igualdad | 35 |
| 9.2. Órganos encargados del Seguimiento del Plan de Igualdad | 35 |
| 9.3. Reglamento de Funcionamiento..... | 36 |
| 10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 37 |
| ADENDA I CRONOGRAMA DE APLICACIÓN DE MEDIDAS | 39 |
| ADENDA II PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO..... | 54 |

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

SOBRE EL GRUPO FISSA

GRUPO FISSA nació, en su actual configuración, por la determinación de un grupo de Empresarios, procedentes todos ellos del Sector Servicios con una amplia experiencia (desde el año 1.975) y un alto grado de especialización y cualificación.

A este grupo de empresarios, que hoy componen su Consejo de Administración, se han ido incorporando jóvenes directivos, a los que se les ha dado una participación activa y accionarial en el Grupo.

La Filosofía de este grupo de Empresarios y por tanto de **GRUPO FISSA**, en su ya larga trayectoria como Empresa de Servicios, ha sido la de ser siempre "fundamentalmente serios y fieles a los compromisos" adquiridos con nuestros clientes, tratando de adaptarnos a sus necesidades reales, ofreciéndoles unos servicios de calidad, con un alto grado de especialización y profesionalidad, todo ello a unos precios razonables y competitivos respecto al resto de empresas del sector.

GRUPO FISSA, no es solo una marca, es la respuesta a un mercado dinámico, en constante evolución y cada vez más exigente que requiere flexibilidad, adaptación y la prestación de servicios de calidad a través de las nuevas tecnologías y equipos profesionales. Gracias a sus más de 6.000 empleados altamente cualificados y cuidadosamente seleccionados, **GRUPO FISSA** puede ofrecer a sus clientes servicios globales de gran calidad, todo ello avalado por los más de 42 años de profesionalidad de sus empresas.

Otro de los valores, sobre los que se cimentan las bases de este gran grupo empresarial, es la igualdad de oportunidad que facilita la integración laboral de personas con discapacidad a través del Centro Especial de Empleo, conjugando así los objetivos de rentabilidad económica y social.

GRUPO FISSA, desarrolla su labor de gestión coordinando las distintas líneas de negocio del grupo, aunando esfuerzos, facilitando sinergias y aportando nuevas soluciones técnicas y operativas. Así con la fuerza de un equipo y contado con un constante espíritu de superación, FISSA se ha

convertido en un referente para las empresas del sector y para la sociedad en general.

El **GRUPO FISSA**, con una estrategia clara de diversificación apuesta firmemente por los multiservicios, ofreciendo a sus clientes las actividades de Limpieza, Vigilancia, Lavandería, Jardinería, Mantenimiento de Edificios y Servicios Auxiliares, para que sus clientes se olviden de todas aquellas áreas consideradas como no estratégicas de su actividad.



Sobre FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA

FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA presta los siguientes servicios:

- Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones
- Colaborar con las fuerzas y Cuerpos de Seguridad en relación con el objeto de su protección.
- Rondas internas
- Planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad, contempladas en la Ley
- Instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a Centrales receptoras de alarma o de videovigilancia.
- Explotación de centrales de alarma, y monitorización de señales de dispositivos auxiliares para la seguridad de personas, bienes muebles o inmuebles.

FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA se preocupa por ofrecer y demostrar una excelente gestión en

sus servicios y ello lo avalan las diversas certificaciones que posee basadas en referencias internacionales: calidad (ISO 9001:15), y medio ambiente (ISO 14001:15) acreditadas por entidad

2. COMPROMISO DE LA EMPRESA

En **FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA**, conscientes de que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con la demandas de la sociedad, se asume el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, como un principio de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 23 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el artículo 8 del Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y

externas (APPLUS), y auditadas continuamente para vigilar su correcto seguimiento.

del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, integra el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del presente Plan de Igualdad que debe establecer propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se cuenta con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con fecha 14 de julio de 2022 la Comisión de Negociación, que ha llevado a cabo la negociación del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad que se presenta a continuación.

3. ÁMBITO PERSONAL TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan extiende su aplicación y vincula a nivel nacional¹, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos de la empresa **FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA**, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con la misma.

u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, que pudiesen producirse en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables.

La Comisión de Seguimiento podrá instar la adaptación del presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos y/o normativos que pudieran producirse, así como a las exigencias territoriales

La vigencia del Plan será de 4 años desde la firma del mismo: 16-05-2023 a 15-05-2027.

¹ A la fecha de redacción de este Plan, los centros son: Actualmente FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA cuenta con centros de trabajo en Cáceres, Badajoz, Ciudad Real, Córdoba, Toledo, Valencia y Alicante, siendo Cáceres y Alicante los centros que cuentan con RLPT

4. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad, el 04 de julio de 2022 se constituyó, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre, una Comisión Negociadora paritaria entre la empresa, la representación de las personas trabajadoras y la representación de las organizaciones sindicales., con las siguientes partes integrantes

Por los Centros con RLPT:

- Mariano Lifante López, delegado FESMC-UGT
- José Luís Carrillo Vázquez, delegado CCOO del Hábitat

Por Centros sin RLPT:

- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria de igualdad de FTSP-USO
- M^a Luisa Cubero Rincón, responsable de igualdad, FESMC-UGT
- Raquel Hijosa Carracedo adjunta a la Secretaría de mujeres CCOO del Hábitat

En representación de la Empresa:

- Nerea Fernández Caleya (Jefa Seguridad)
- Jesús Grajera Puado (Responsable Administración)
- Cristina Alberdi Nieves, (Operadora CRA)

En calidad de asesoras de la empresa:

- Cristina Rafael Daza (FYCA Consultoría, igualdad)
- M^a José Bermejo Ávila (FYCA Consultoría, igualdad)

La Comisión ha realizado un análisis de la situación real de la compañía a cierre del ejercicio 2021 desde una perspectiva de género, elaborando un diagnóstico que ha permitido la negociación de medidas que se recogen en el presente Plan de Igualdad.

Se han establecido una serie de objetivos tendentes a velar por la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres en la Empresa, que están acompañados de medidas concretas para su consecución, y de indicadores para su seguimiento.

5. SÍNTESIS INFORME DIAGNÓSTICO

Con carácter previo a la realización del plan de igualdad, y de acuerdo a la legislación vigente en materia de igualdad, FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA ha realizado el diagnóstico de las 9 áreas obligatorias contenidas en el RD901/2020, además de otras áreas como derechos de las víctimas de violencia de género y comunicación y lenguaje inclusivo, según se aprobó en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

En este análisis, ha participado por una parte un 22,8% de la plantilla respondiendo un cuestionario

on line anónimo, y por otra parte, la propia empresa a través de una entrevista.

En FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA los estereotipos de género se reflejan claramente al ser muy mayoritaria la presencia de mujeres en los puestos de Personal Operario (Limpieza) que tradicionalmente se ha mostrado altamente feminizado.

Como principales conclusiones del mencionado diagnóstico de situación se han encontrado las siguientes:

| ÁMBITO DE ANÁLISIS | SITUACIÓN ACTUAL FISSA FINALIDAD SOCIAL | ÁREA DE MEJORA |
|------------------------------------|---|--|
| COMPROMISO CON LA IGUALDAD | FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA demuestra su compromiso a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los servicios que realiza como hacia su plantilla | Creación de un perfil Responsable de Igualdad, comprometido con la igualdad, con formación específica y experiencia |
| CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN | <p>En FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA los estereotipos de género se reflejan claramente al ser muy mayoritaria la presencia de hombres en un puesto (vigilante) que tradicionalmente se ha mostrado altamente masculinizado.</p> <p>Al analizar la plantilla por antigüedad, se ha observado que en su mayoría no tienen consolidada la permanencia en la empresa debido al sector de actividad y el contexto de contrataciones en los que se mueve la empresa, con plantillas que se ceden o subrogan según las licitaciones que se adjudican o pierden.</p> <p>Aproximadamente el 47% de la plantilla, supera los 7 años de permanencia en la empresa.</p> <p>La presencia de hombres es mayoritaria en todos los tramos de antigüedad sin excepción.</p> <p>El porcentaje mayor de ocupación se concentra en el puesto de vigilantes de seguridad, con una representación masculina muy mayoritaria de 84,61% sobre la femenina 12,08%. Los datos obtenidos permiten valorar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (segregación vertical).</p> <p>Los hombres se presentan mayoritariamente y con gran diferencia en todos los rangos establecidos. La edad media de la plantilla se sitúa en los 45,48 años (43,21 años para mujeres y 45,25 para hombres).</p> | <ul style="list-style-type: none"> Una representación más equitativa en los puestos tradicionalmente en su sector, masculinizados. Contar con datos diferenciados en especial sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y complementarias y régimen de trabajo a turnos. |
| SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA, es una empresa del sector servicios, cuya principal estructura de negocio procede de la contratación pública. En este sentido es en el que debe entenderse que no existen procesos de selección como tal establecidos en la empresa, ya que lo que realiza fundamentalmente son subrogaciones de plantilla según las adjudicaciones que va obteniendo. | <ul style="list-style-type: none"> Orientarse hacia una proporción mayor de mujeres en puestos de dirección. Formar en igualdad a todas las personas que participan en los procesos de selección y contratación |

Esporádicamente y para situaciones concretas la empresa selecciona personal en dos áreas: para el área de administración y para sustituciones en vigilantes en el área operativa, si hay que cubrir bajas.

Durante el año 2021 se produjeron 24 ceses de personal de vigilancia en la empresa, por subrogación en otras empresas, de estos el 87,5% correspondieron a hombres

- Generalizar el uso del protocolo de selección y los criterios de igualdad de condiciones de idoneidad cubrir el puesto con el sexo menos representado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA aplica el Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad, y por tanto, aplica por igual en sus dos sedes situadas en Cáceres y Valencia.

La estructura de la clasificación de puestos de su plantilla enmarca los puestos de trabajo, en agrupaciones profesionales y áreas de su responsabilidad, que a su vez muestran una perfecta correspondencia con los grupos y categorías profesionales del Convenio Colectivo.

Esta clasificación se corresponde con la del Registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo.

| AGRUPAC. PROF. | PUESTO |
|------------------|-----------------------------|
| Grupo 01: | Personal Dirección |
| Grupo 02: | Personal Administración |
| Grupo 03: | Personal Mandos Intermedios |
| Grupo 04: | Personal Operario/a |
| Grupo 05: | Personal Seg.Electri. |
| Grupo 07: | Personal Subalterno |

Si analizamos la empresa desde el punto de vista de cada grupo profesional, encontramos que de los 6 grupos que se muestran en la empresa, cuatro están altamente masculinizados (grupos 3, 4, 5 y 7), que se corresponden con el grueso de la actividad de la empresa: mandos intermedios, personal de vigilancia, de seguridad electrónica o personal subalterno. De los dos restantes grupos uno es feminizado (grupo 2) correspondiente al personal de administración y el último grupo que es el de administración es equilibrado (grupo 1).

- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios del Decreto 902/2020.

| | | |
|--------------------------------------|---|---|
| <p>FORMACIÓN</p> | <p>La formación es un aspecto de suma importancia en FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA porque sirve para desarrollar los planes de carrera, retener el talento, capacitar en nuevas competencias, y posibilitar el acceso de personas a todos los puestos independientemente de su sexo. Durante el año 2021 ha participado en el plan formación el 42,03%, de la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Análisis eficiente de datos con Excel: 100% mujeres ▪ Contra incendios y plan de evacuación: 18,91% hombres y 81,08% mujeres ▪ Prevención de riesgos laborales de trabajos en altura 100% mujeres ▪ Seguridad privada y covid-19: 12,28% hombres, y 87,72% mujeres ▪ Violencia de género: 12,28% hombres y 87,72% mujeres <p>FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA diseña su formación en base a las necesidades detectadas en la plantilla y se imparte en horario laboral. La empresa, se asegura que todas las personas tengan acceso a las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. Las acciones formativas se comunican a través de sus canales habituales.</p> <p>A los cursos de formación en habilidades personales/profesionales, y directivas, no asisten hombres y mujeres en proporción equilibrada</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Crear itinerarios formativos en los que se incluya la formación en igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla, en especial para las personas responsables de los procesos de selección y dirección. · Realización de la formación en horario laboral. <p>Mejorar el sistema de recogida de datos competenciales de la plantilla y relacionarlo con el puesto y categoría profesional que ostenta.</p> |
| <p>PROMOCIÓN</p> | <p>En FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA, debido a su sistema de contratación y a los puestos que determinan la estructura de la empresa, no hay promoción más que la que deba aplicar por convenio.</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Avanzar en la proporción de mujeres que promocionan a puestos en los que muestran infrarrepresentación · Crear un registro de promociones indicando el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas realizadas y otras cuestiones que permitan mejorar el equilibrio. |
| <p>CONDICIONES DE TRABAJO</p> | <p>El grupo de personal operativo es el que concentra mayoritariamente toda la tipología de contratos y jornadas.</p> <p>La contratación temporal y la contratación indefinida se muestran muy igualadas, 49,7% en el primer caso y 50,2% en el segundo caso. Las jornadas mayoritariamente son a tiempo completo (78,57%)</p> <p>El porcentaje de jornada mayoritario se encuentra en 100% de la jornada. El 78,8% de los hombres y el 75% de las mujeres tienen jornadas completas.</p> | <p>Promover en la medida de lo posible las transformaciones de jornadas parciales en completas entre el personal de plantilla.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p> | <p>La empresa en su conjunto se encuentra altamente masculinizada, como ya se ha indicado a lo largo del diagnóstico, y mayoritariamente sin hijos, 74,73% de la plantilla de la empresa, no tiene sin hijos/as.</p> <p>En el puesto de vigilante de seguridad, que es el más numeroso dentro de la plantilla, la proporción de hombre y mujeres que no tienen hijos/as, es exactamente la misma: Tanto el 75% de los hombres, como el 75% de las mujeres vigilantes, no tienen hijos</p> <p>El rango de edad en el que se concentra el mayor porcentaje de personas con descendientes es el de 51 a 60 años, seguido del rango 41-50 años.</p> <p>En cuanto a permisos sólo se han solicitado y concedido 4 (3 de hombres y 1 de mujer), correspondiendo a paternidad, matrimonio o excedencia voluntaria.</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Conocer la plantilla exacta con personas dependientes a su cargo. · Establecer campañas que impulsen a los hombres a solicitar las medidas de conciliación en la misma proporción que las mujeres. · Mejorar la recogida de datos para conocer la relación medidas solicitadas y concedidas. |
| <p>INFRARREPRES. FEMENINA</p> | <p>FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA se sitúa con su 13,19% de representación de mujeres dentro de la media del sector. No obstante, la empresa es consciente del proceso de feminización gradual que se está produciendo en el negocio de la seguridad privada, y que el estereotipo de personal de vigilancia ligado al género masculino va paulatinamente decayendo.</p> <p>FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA, está incorporando mujeres a todos los niveles, desde dirección y cuadro de gestión hasta posiciones de vigilancia, pero, pese a ello, la infrarrepresentación femenina es manifiesta ya que, como se ha visto, de los 9 puestos de la empresa, sólo uno está feminizado.</p> <p>La empresa refiere que la recepción de candidaturas de mujeres en puestos operativos, aunque creciente, sigue siendo minoritaria.</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Realizar acciones positivas de comunicación, que mejoren la percepción de que no hay trabajos propios de un sexo u otro. · Fomentar la promoción de las mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas. |
| <p>RETRIBUCIONES</p> | <p>Los datos cuantitativos referidos a las brechas salariales se recogen en el registro retributivo realizado por FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA se encuentra desagregados por los 24 Convenios Colectivos que le aplican. El periodo de referencia del registro ha sido el año natural 2021.</p> <p>El registro de FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos en que la media o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.</p> <p>Las brechas que se producen tienen su correspondiente justificación en cuestiones objetivas de aplicabilidad de complementos que les corresponden a unas personas sí y a otras no, en función de diferentes situaciones que aplican a su puesto de trabajo como pueden ser la antigüedad, complementos de turnicidad, peligrosidad o cualquier otro complemento específico del puesto. En cualquier caso, las brechas no obedecen nunca a cuestiones de sexo, ni a situaciones asociadas indirectamente al sexo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Obtener los datos retributivos desagregados por sexo y conceptos salariales según el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. · Revisar la asignación de conceptos salariales según cada convenio y puesto. |

| | | |
|---|---|--|
| <p>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p> | <p>No existen denuncias internas de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo durante 2021.</p> <p>La empresa muestra un protocolo de acoso aplicable a todo el grupo, para denunciar de manera interna los casos de acoso y analiza estas denuncias en caso de producirse. Este protocolo recoge un procedimiento de actuación ante situaciones de acoso, así como un canal de denuncias</p> | <ul style="list-style-type: none"> Realizar un nuevo protocolo de acoso negociado con la representación legal de las personas trabajadoras. Realizar acciones de difusión, y formación del protocolo de acoso. |
| <p>COMUNICACIÓN INCLUSIVA</p> | <p>Los canales de comunicación interna: manual de acogida, tabloneros, mail, reuniones, etc., procuran el uso del lenguaje no sexista.</p> <p>Las comunicaciones externas: web, publicaciones en periódicos, redes sociales, etc., no muestren deficiencia en el tratamiento de imágenes estereotipadas.</p> <p>En ambos casos el uso del lenguaje inclusivo no está plenamente conseguido, aunque la plantilla que ha respondido no percibe un uso del lenguaje discriminatorio en las comunicaciones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Crear un manual de buen uso del lenguaje inclusivo para las comunicaciones de la empresa. Fomentar el uso de lenguaje neutro o sin connotaciones sexistas. |
| <p>DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO</p> | <p>En el período no se han conocido situaciones de violencia de género y por ello no se han aplicado actuaciones al respecto. Los Convenios Colectivos serían el marco de referencia en su caso.</p> | <p>Presentar un protocolo para trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> |

6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A los efectos de cumplir con el art. 8.1. del RD 902/2020, el diagnóstico de la situación retributiva analiza la organización a través de dos vías:

- la evaluación de puestos de trabajo y
- la evaluación de otra serie de factores que puedan estar desencadenando diferencias retributivas.

6.1. Evaluación de puestos de trabajo en relación a la situación retributiva de la empresa y al sistema de promoción

La evaluación de puestos de trabajo realizada a través de la Herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad (versión julio 2022), tiene como objeto la estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en cada puesto de trabajo. Estos factores han sido considerados de manera objetiva y están vinculados necesaria y estrictamente con el

desarrollo de la actividad laboral y son los referidos a:

- La naturaleza de funciones y tareas: contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Las condiciones educativas: cualificaciones regladas que guardan relación con el desarrollo de la actividad.
- Las condiciones profesionales y de formación: acreditación de la cualificación de la persona trabajadora, que incluye la experiencia y la formación no reglada relacionada con la actividad a desarrollar.
- Las condiciones laborales y de desempeño: la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, etc.

FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en su convenio colectivo y centrada en la distribución de tareas según el grupo profesional del Convenio, considerando las necesidades organizativas de la empresa y un desempeño estándar en los mismos; es por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

En base a lo anteriormente explicado, se han identificado 9 puestos de trabajo enmarcados cada uno en un grupo distinto y que a su vez operan en departamentos distintos. Se han analizado y definido sus funciones, así como los requerimientos para ocupar cada uno y se ha procedido a valorar cada uno según los factores y subfactores de valoración que muestra la herramienta.

De esta manera se han podido conocer las características de cada puesto de trabajo, obteniendo una puntuación por cada uno de ellos y siendo agrupado por la herramienta de forma automática según la puntuación alcanzada y conforme a los criterios de los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

| Agrupaciones SVPT | Puesto | Puntos |
|-------------------|--|------------|
| Agrupación 6 | JEFATURA DE SEGURIDAD | 534 |
| Agrupación 5 | COORDINACIÓN DE SERVICIOS REVISOR DE SISTEMAS | 452 408 |
| Agrupación 4 | OFICIAL/A DE 3º SEG. ELECTRONICA VIGILANTE DE SEGURIDAD | 371 367 |
| Agrupación 2 | OPERADOR DE SOPORTE TÉCNICO AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN | 240 236 |
| Agrupación 1 | CONDUCTOR/A ORDENANZA | 138 56 |

6.2. Evaluación de otros factores que puedan desencadenar diferencias retributivas

En el diagnóstico de la auditoría retributiva se han valorado:

- Cuestiones que puedan estar desencadenando, de manera indirecta, diferencias retributivas y que se pueden observar a través del **Registro retributivo**.

El periodo de referencia del registro ha sido el año 2021, y se han considerado las retribuciones percibidas según el Convenio

Colectivo aplicable en la empresa. Según estos convenios la remuneración del personal está compuesta en términos generales por el salario base y complementos salariales personales (antigüedad), de puesto (peligrosidad, nocturnidad penosidad...), de cantidad o calidad del trabajo (horas extras, plus de productividad, pluses Noche Buena y Noche Vieja) y otros conceptos como indemnizaciones, plus de distancia y transporte....

El registro de **FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA** incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos en que la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

- Deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las **medidas de conciliación y corresponsabilidad**.

En este sentido **FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA** no cuenta con medidas de más allá de las legalmente establecidas, no se aprecia tampoco reducciones de jornada por cuidado de menores.

Se observa según manifestación de la empresa que si bien se conceden permisos, se aplican en lo que corresponda en las nóminas pero no se mantiene un registro con información sobre los mismos, por lo que la información no es totalmente adecuada.

- Dificultades de **promoción profesional** o económica, derivadas de factores discrecionales en materia de movilidad o disponibilidad.

6.3. Plan de actuación

Como resultado del diagnóstico realizado, **FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA** y en línea con las medidas del Plan de Igualdad observa las siguientes actuaciones para la corrección y prevención de las diferencias retributivas:

- Implantar un procedimiento unificado para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso, informando de ello a la RLPT.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de la empresa que tengan un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada

Por la tipología de empresa que es, **FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA** no realiza habitualmente procesos de promoción profesional.

Esporádicamente se han producido algunos ascensos en puestos de dirección, y han respondido a una vacante dejada por un Jefe de Seguridad que causó baja voluntaria en la empresa y el puesto pasó a ser ocupado por una vigilante.

La plantilla muestra mayoritariamente desconocimiento sobre los procesos de promoción existentes en la empresa.

En el período estudiado no se han producido promociones

No existe un proceso de contratación y promoción común para la Institución, si bien sí existe el compromiso de elaborarlo y distribuirlo.

No hay constancia de ninguna situación de movilidad funcional o geográfica en el período de referencia.

sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.

- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las pertinentes Órdenes Ministeriales.
- Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- Fomentar la promoción interna de las mujeres de **FISSA FINALIDAD SOCIAL**, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.
- Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán

preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.

- Fomentar el conocimiento y difusión de las medidas legales de conciliación.

6.4. Plazo y vigencia

La auditoría retributiva de **FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA** tendrá la misma vigencia del plan de igualdad que la contiene (16-05-2023

a 15-05-2027), salvo que se produzcan modificaciones que aconsejen su revisión previamente a la finalización del Plan de Igualdad, o se pacte una medida que proponga una revisión de la auditoría con una periodicidad inferior a la legalmente establecida.

7. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. Objetivos Generales

El Plan de Igualdad de oportunidades **FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA**, recoge los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Negociadora del Plan sobre la planificación de las acciones a emprender y manifiesta el compromiso de la empresa con el desarrollo e implantación de este plan de Igualdad.

Se pretende mejorar la situación actual de la organización, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007.

La empresa ha elaborado su Primer Plan de Igualdad adaptado al Real Decreto 901/2020, previo proceso negociador, realizado conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA, se marca los siguientes objetivos generales en su Plan de Igualdad:

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el acceso y desempeño de su puesto de trabajo.
- Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

- Desarrollar buenas prácticas que faciliten una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.
- Difundir y aplicar las medidas que favorezcan la conciliación con la vida laboral, personal y familiar
- Prevenir cualquier tipo de discriminación laboral.
- Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo.
- Promover la sensibilización internamente para contribuir a la erradicación de cualquier tipo de violencia de género.
- Alinear sus políticas de igualdad con los ODS “Objetivos de Desarrollo Sostenible”.

7.2. Objetivos Específicos

Los objetivos estratégicos que definen las medidas concretas recogidas en este plan se determinan a continuación:

1. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
2. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y

hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, con objetivos homogéneos.

3. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

4. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.

5. Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género, para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro, que la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades, se llevan a cabo en realidad, sean equivalentes.

6. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

7. Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.

8. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

8. MEDIDAS DE APLICACIÓN

Las medidas que van a aplicar como consecuencia de este Plan de Igualdad están directamente extraídas del diagnóstico realizado y

9. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

10. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

11. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

12. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad de la plantilla.

13. Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

14. Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

15. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

16. Realizar un seguimiento de los casos y garantizar la protección de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo.

17. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

18. Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.

de los objetivos generales y específicos que en él se han identificado.

Cada medida concreta se presenta en formato cuadro de mando, con el objetivo de facilitar a

posteriori la ejecución y el seguimiento de sus resultados facilitando así la labor de la Comisión de Seguimiento que ha de velar por el cumplimiento del Plan.

En aras de la claridad del documento, se indican los siguientes ítems a controlar:

- **Indicadores de seguimiento:** Muestran datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.
- **Plazos de ejecución:** Establecidos en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha - conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en la Compañía-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.
- **Medios personales y recursos materiales para la implantación:** Se especifican los medios materiales y personales que utilizará la empresa para ejecutar la medida. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.
- Del mismo modo, la empresa se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios para llevar a cabo las reuniones (sala de reuniones) y el material preciso para ellas. El departamento responsable será el que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.
- **Recursos económicos:** Asignados por la empresa para abordar cada una de medidas.
- **Nivel de prioridad:** Según el grado de necesidad en la aplicación de la medida, y según la siguiente leyenda:

| | |
|--|-----------------|
|  | Prioridad alta |
|  | Prioridad media |
|  | Prioridad baja |

0. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Objetivo específico 0.1. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---|---|-----------------------|--|--|
| 0.1.1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. | ·Nombramiento de la persona Responsable de igualdad. ·Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar. | ·DIRECCIÓN | % salario mensual de la persona responsable Curso igualdad (9€ / hora) | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 0.1.2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. | ·Correo electrónico creado. | ·RBLE. DE INFORMÁTICA | Propios del dpto. informático | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 0.1.3. Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento. | ·Nombramiento de las personas 8 horas al mes. | ·DIRECCIÓN | % de salario mensual de la persona responsable de dicha tarea | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

1. ACCESO Y SELECCIÓN

Objetivo específico 1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|--|--|---------------------|---------------------|--|
| 1.1.1 Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación. | ·Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género. | ·DIRECCIÓN ·RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

I PLAN IGUALDAD FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA 2023-2027

| | | | | | |
|--------|---|---|-------|-----------------------|--|
| 1.1.2. | Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género. | ·Analizar todos los procesos de selección e indicar cuántos del total han necesitado modificación | ·RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.1.3. | Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres. | ·Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo. | ·RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.1.4. | Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. | ·Análisis de un muestreo | ·RRHH | % de Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.1.5. | Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. | ·Documento de procedimiento | ·RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.1.6. | Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. | ·Muestreo de la documentación | ·RRHH | % de Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

Objetivo específico 1.2

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN | |
|---------------------------------|---|---|---------------------|--------------------------|--|
| 1.2.1 | Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento. | ·% y número de Mujeres respecto de hombres | ·RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.2.2 | Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”). | ·Muestreo de la documentación/mujeres y hombres | ·RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.2.3. | Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones | ·Muestreo de la documentación, hombre /mujer | ·RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

| | | | | | |
|---------|---|--|-----------------------|-----------------------|--|
| | competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). | | | | |
| 1.2.4. | Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas. | · Informe anual /por mujeres hombres, | · RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.2.5. | Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres. | · Informe anual segregado por sexo | · DIRECCIÓN · RRHH | Según puestos | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.2.6. | Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial. | · Informe anual segregado por sexo | · RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.2.7. | Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos. | · Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo | · DIRECCIÓN · RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.2.8. | Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios. | · % y número de mujeres respecto a hombres, por provincia | · RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.2.9. | Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo. | · Incremento de mujeres sobre diagnóstico. | · DIRECCIÓN · RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.2.10. | Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección. | · Nº de participantes por sexo en procesos · Explicación de procesos sin candidaturas femeninas | · DIRECCIÓN · RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.2.11. | Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes. | · Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos. | · RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

I PLAN IGUALDAD FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA 2023-2027

| | | | | | |
|---------|---|--|-------|-----------------------|--|
| 1.2.12. | Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. | ·Nº de personas candidatas ·Nº personas que acceden por sexo y puesto. | ·RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.2.13. | Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.) | ·Nº de colaboraciones establecidas ·Nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados. | ·RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

2. CLASIFICACIÓN

Objetivo específico 2.1.

Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---------------------------------|--|---|--------------------------|---------------------|--|
| 2.1.1 | Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. | ·Resultado de la evaluación de puestos de trabajo | ·RRHH ·RBLE.IGUALDAD | No supone coste | Bienal |
| 2.1.2. | La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T. | ·Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos | ·RRHH ·RBLE. IGUALDAD | No supone coste | Desde la firma del plan una vez al año |
| 2.1.3. | Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino. | ·Denominaciones neutras | ·RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan una vez al año |

Objetivo específico 2.2.

Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---|--|--------------|---------------------|--|
| 2.2.1. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. | · Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas. | · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

3. FORMACIÓN

Objetivo específico 3.1.

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---|--|----------------------------|--|---|
| 3.1.1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. | · Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. | · RRHH · RBLE IGUALDAD | Formación en igualdad (9€ / hora) | Semestralmente en el plan de formación desde la aprobación del Plan de Igualdad |
| 3.1.2. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación. | · Contenidos de los módulos y nº de personas formadas. | · RRHH · RBLE. IGUALDAD | Coste de añadir páginas al manual de acogida | Anualmente en el Plan de formación desde la aprobación del PDI |
| 3.1.3. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras. | · Contenidos de los módulos y nº de personas y horas | · RRHH · RBLE. IGUALDAD | % del Tiempo empleado | Semestralmente en el plan de formación desde la aprobación del Plan de Igualdad |

I PLAN IGUALDAD FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA 2023-2027

| | | | | | |
|--------|---|---|---------------------|-----------------------------------|---|
| 3.1.4. | Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). | · Nº de horas y personas formadas hombre /mujer | · RBLE DE FORMACIÓN | Formación en igualdad (9€ / hora) | Anualmente en el Plan de formación desde la aprobación del PDI |
| 3.1.5. | Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades. | · Revisión de contenidos | · RBLE DE FORMACIÓN | No supone coste | Anualmente en el Plan de formación desde la aprobación del PDI |
| 3.1.6. | Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. (PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL/YO POR RAZON DE SEXO.) | · Miembros de la comisión formados | · RBLE DE FORMACIÓN | Formación en igualdad (9€ / hora) | Anualmente en el Plan de formación desde la aprobación del Plan de Igualdad |

| Objetivo específico 3.2 | | Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa | | | |
|---------------------------------|--|--|---------------------------|-----------------------------------|---|
| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
| 3.2.1 | Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa. | · Contenido de la campaña. | RRHH | % de tiempo empleado | Anualmente en el Plan de formación desde la aprobación del Plan de Igualdad |
| 3.2.2 | Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. | Nº de veces que se aplica, hombre y mujer | RBLE DE FORMACIÓN | Según coste formación: 9 € / hora | Anualmente en el Plan de formación desde la aprobación del Plan de Igualdad |
| 3.2.3 | Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. | · Informe de formación | RBLE DE FORMACIÓN | No supone coste | Anualmente en el Plan de formación desde la aprobación del Plan de Igualdad |
| 3.2.4 | Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados. | · Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación | RBLE DE FORMACIÓN RRHH | % de tiempo empleado | Anualmente en el Plan de formación desde la aprobación del Plan de Igualdad |

| | | | | | |
|-------|--|---|------------------------|----------------------|---|
| 3.2.5 | Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007). | · Número de horas/número de personas formadas mujeres y hombres por empresa | RBLE DE FORMACIÓN RRHH | % de tiempo empleado | Anualmente en el Plan de formación desde la aprobación del Plan de Igualdad |
|-------|--|---|------------------------|----------------------|---|

4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

| | |
|---------------------------------|--|
| Objetivo específico 4.1. | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. |
|---------------------------------|--|

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---|--|---------------------------|-----------------------|--|
| 4.1.1 Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. | · Muestreo procedimiento | · RRHH · RBLE IGUALDAD | % del Tiempo empleado | Cuarto trimestre 2023 |
| 4.1.2. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. | · Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo. | · RRHH | % del tiempo empleado | Anualmente |
| 4.1.3. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas. | · Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto | · RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

| | | | | | |
|--------|--|--|--------|-----------------------|--|
| 4.1.4. | Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. | · Nº de personas por sexo y registro de datos. | · RRHH | % del tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 4.1.5. | Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión. | · Informe estadístico. | · RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

| Objetivo específico 4.2. | | Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas. | | | |
|---------------------------------|---|--|-----------------------|-----------------------|--|
| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
| 4.2.1. | Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. | · Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres | · DIRECCIÓN · RRHH | % del tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 4.2.2. | Procurar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. | · Nº de hombres y mujeres que participan | · DIRECCIÓN · RRHH | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 4.2.3. | Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. | · % mujeres por grupo y categoría | · DIRECCION · RRHH | % del tiempo empleado | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico 5.1. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---------------------------------|---|---|---------------------------------|------------------------|--|
| 5.1.1 | Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. | · Datos de siniestralidad por sexos y categoría | · RRHH | No supone coste | Semestral desde la firma del plan |
| 5.1.2. | Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente. | · Revisión y difusión del protocolo. · Número de difusiones | · RRHH · SPA | Coste de la difusión | Semestral desde la firma del plan |
| 5.1.3. | Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. | · Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados | · RRHH · SPA | No supone coste | Semestral desde la firma del plan |
| 5.1.4. | Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | · Incorporación de la perspectiva de género, | · RRHH · RBLE. PREVENCIÓN | % Tiempo empleado | Semestral desde la firma del plan |
| 5.1.5. | La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. | · Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género por empresa | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste de los uniformes | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia una vez agotado el stock de los existentes. |

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo específico 6.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

I PLAN IGUALDAD FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA 2023-2027

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---------------------------------|--|---|---------------------------------------|--------------------------------------|--|
| 6.1.1 | Difundir internamente los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación. | · Publicación e-mailing | · RRHH · RBLE IGUALDAD | Coste de difusión | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.2. | El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado). | · Nº de solicitudes | · RRHH | Coste de sustitución | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.3. | Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos | · RRHH | Coste de formación 9€/h | Anualmente |
| 6.1.4. | Se potenciará los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. Se entregarán cuadrantes mensuales, 1 mes antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. | · Muestreo | · RRHH · ENCARGADO/A O RBLE EQUIPO | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.5. | Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, con la justificación oportuna. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · RRHH · DIRECCIÓN | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.6. | Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. | Nº de solicitudes · Aplicación y justificación de las denegaciones | · RRHH | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.7. | Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · DIRECCIÓN | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.8. | Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

I PLAN IGUALDAD FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA 2023-2027

| | | | | | |
|---------|--|---|---|--------------------------------------|--|
| 6.1.9. | Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019. | · Nº de solicitudes | · DIRECCIÓN | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.10. | Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 2 días al año. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.11. | Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes y tutorías del centro de estudios de enseñanzas obligatorias y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. (En aquellos casos en que las horas sean inferiores a las recogidas en este punto) | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH · RBLES. EQUIPO | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.12. | En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, en caso de tener hijos o hijas menores de 16 años. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH · RBLES. EQUIPO | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.13. | Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · RRHH · RBLES. EQUIPO | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.14. | Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. Justificar con el convenio regulador vigente en el momento de solicitar | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · RRHH · RBLES. EQUIPO | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.15. | La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida | · RRHH · RBLES.EQUIPO | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.16. | La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · RRHH · RBLES.EQUIPO | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

I PLAN IGUALDAD FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA 2023-2027

| | | | | | |
|---------|---|---|--------------------------|--------------------------------------|--|
| 6.1.17. | Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · RRHH · RBLES.EQUIPO | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 1.1.18. | Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares. | Nº de solicitudes · Seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. · Justificaciones de las denegaciones (han de ser notificadas con urgencia) | · RRHH · RBLES.EQUIPO | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.19. | Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado. | · Nº de solicitudes | · RRHH | Sin coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.20 | Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. | Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo · Seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. · Justificaciones de las denegaciones (han de ser notificadas con urgencia) | · RRHH · RBLES.EQUIPO | Coste tiempo organización turnos | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 6.1.21. | Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. | · Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica | · RRHH · RBLES.EQUIPO | Coste de sustitución de cada persona | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico 7.1.

Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---------------------------------|-------------|--------------|---------------------|--------------------------|
|---------------------------------|-------------|--------------|---------------------|--------------------------|

| | | | | | |
|--------|--|--|-------------------------------------|-----------------|--|
| 7.1.1 | Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales | · Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo | · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 7.1.2. | Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres | · Informe por empresas | · RRHH · COMISIÓN DE SEGUIMIENTO | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 7.1.3. | Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas. | · Nº de mujeres y hombres | · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Objetivo específico 8.1. Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

| | MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|--------|---|---|--|---------------------|--|
| 8.1.1 | Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales. | Registro salarial anual, por empresas · Auditoría salarial bienal | · RRHH · DIRECCIÓN · RESPO. ADMINISTRACIÓN | No supone coste | Anualmente para el registro retributivo. Bianual para la auditoría salarial |
| 8.1.2. | En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. | · Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas | · RRHH · RESP. ADMINISTRACIÓN · COMISIÓN SEGUIMIENTO | No supone coste | Anualmente desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 8.1.3. | Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables. | · Análisis de los conceptos salariales por empresas | · RRHH | No supone coste | Anualmente desde la firma del plan y |

| | | | | | |
|--|--|--|------------------------|--|--------------------------|
| | | | · RESP. ADMINISTRACIÓN | | durante toda su vigencia |
|--|--|--|------------------------|--|--------------------------|

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo específico 9.1. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---|---|--|-----------------------------------|---|
| 9.1.1. Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento. | · Elaboración o revisión del protocolo | · RRHH · RBLE IGUALDAD · COMISIÓN DE SEGUIMIENTO | % del Tiempo empleado | Desde la firma del plan y revisión a los dos años |
| 9.1.2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | · Contenido y número de veces que se ha incluido | · RBLE. IGUALDAD · CONSULTORA FORMACIÓN | Según coste formación: 9 € / hora | Anualmente desde la firma del PDI |
| 9.1.3. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | · Nº de formaciones y nº de horas | · RBLE PRL | Según coste formación: 9 € / hora | Anualmente desde la firma del PDI |
| 9.1.4. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo | · Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado | · RBLE DE prl | No supone coste | Anualmente desde la firma del PDI |
| 9.1.5. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros. | · Acciones y contenido de las mismas. | · RRHH · RBLES DE EQUIPOS | Según coste formación: 9 € / hora | Anualmente desde la firma del PDI |
| 9.1.6. Formar a los delegados y delegadas de esta comisión en acoso sexual y por razón de sexo. | · Elaboración o revisión del protocolo | · RRHH · SPA | No supone coste | Semestralmente desde la firma del Plan y durante toda su vigencia |

10. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico 10.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN | |
|---------------------------------|--|---|---------------------------------------|--|--|
| 10.1.1 | Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. | · Muestra de comunicaciones | · RBLE DE IGUALDAD · RRHH | Coste de documentos informativos si supone | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.2. | La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018 | · Nº de veces que se aplica | · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.3. | La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, siempre que sea posible con la actividad de la empresa. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste del personal de sustitución | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.4. | La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · RRHH · ENCARGADO/A O RBLE EQUIPO | Coste del personal de sustitución | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.5. | La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste del personal de sustitución | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.6. | La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste del salario de un mes | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

| | | | | | |
|----------|---|---|-----------------------|--|--|
| 10.1.7. | La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca. | · N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste de la indemnización según las características del contrato de la víctima | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.8. | La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo. | · N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste del personal de sustitución, si procediere | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.9. | No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa, y con su debida justificación | · N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste del personal de sustitución, si procediere | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.10. | Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos. | · N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste del personal de sustitución, si procediere | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.11. | La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. | · N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.12. | Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo, si las condiciones lo permiten | · N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Coste de salario del personal de sustitución | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.13 | A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal (como consecuencia de su condición de víctima), se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad. | · N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Importe adicional de la IT que le correspondiese | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

| | | | | | |
|----------|--|---|------------------------------|--------------------------|--|
| 10.1.14 | Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | Según coste de la mutua. | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.15. | La empresa podrá conceder una ayuda económica de 450€ en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. | · Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | · DIRECCIÓN · RRHH | 450 €/ Mujer afectada | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 10.1.16. | Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género. | · Colaboraciones establecidas · Nº de mujeres víctimas contratadas | · RBLE DE IGUALDAD · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Objetivo específico 11.1.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---------------------------------|--|--------------------------|---|--------------------------------------|--|
| 11.1.1 | Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. | · Revisión documentación | · RBLE IGUALDAD · CONSULTORA FORMACIÓN | Según coste formación: 9 € / hora | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

Objetivo específico 11.2.

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---------------------------------|---|---|---|--------------------------------------|--|
| 11.2.1 | Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. | · Creación de la sección y contenidos de la misma | · RBLE IGUALDAD · CONSULTORA FORMACIÓN | Según coste formación: 9 € / hora | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

I PLAN IGUALDAD FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA 2023-2027

| | | | | | |
|---------|---|--|----------------------------|--------------------------|--|
| 11.2.2. | Introducir en la página web del grupo FISSA un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa | · Creación del espacio y contenidos | · RBLE. IGUALDAD · RRHH | Según coste servicio web | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 11.2.3. | Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | · Número de veces | · RBLE. IGUALDAD · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 11.2.4. | Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. | · Documento de política emitido por empresas | · RBLE. IGUALDAD · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 11.2.5. | Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes. | · Número de campañas realizadas | · RBLE. IGUALDAD · RRHH | Coste campaña | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 11.2.6. | Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019 | · Solicitudes concedidas | · RBLE. IGUALDAD · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

Objetivo específico 11.3.

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---------------------------------|--|-----------------------|--------------|---------------------|--|
| 11.3.1 | Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. | · Campaña y contenido | · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 11.3.2. | Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 febrero DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD. 22/02/2023 brecha salarial | · Colaboraciones | · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

Objetivo específico 11.4.

Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

I PLAN IGUALDAD FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA 2023-2027

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|--|-----------------------------------|----------------------------|---------------------|--|
| 11.4.1 Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo | · Diseño y difusión de la campaña | · RBLE IGUALDAD | Coste de la campaña | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 11.4.2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad | · N° de personas informadas | · RBLE. IGUALDAD · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 11.4.3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. | · Espacio en la memoria | · RBLE. IGUALDAD · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan en el EINF |
| 11.4.4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | · Aplicación de la medida | · RBLE. IGUALDAD · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

Objetivo específico 11.5. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

| MEDIDAS Y NIVEL DE PRIORIZACIÓN | INDICADORES | RESPONSABLES | RECURSOS ECONÓMICOS | CALENDARIO DE APLICACIÓN |
|---|---------------------------------------|----------------------------|---------------------|--|
| 11.5.1 Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación. | · Folleto y nº de personas informadas | · RBLE IGUALDAD | Coste del folleto | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |
| 11.5.2. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 | · Folleto y nº de personas informadas | · RBLE. IGUALDAD · RRHH | No supone coste | Desde la firma del plan y durante toda su vigencia |

9. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento del Plan de Igualdad es crucial para vigilar su desarrollo, conocer su funcionamiento y flexibilizar su contenido, además, resulta imprescindible para adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo durante su implementación.

9.1. Grado de cumplimiento del Plan de Igualdad

En cumplimiento del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas durante su desarrollo, posibilitando su cobertura y corrección donde sea necesario y proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para conseguir con éxito los objetivos establecidos en el plan.

Para realizar una evaluación del avance de las distintas medidas, se realizará por parte de la persona responsable de igualdad un informe de conclusiones intermedio y otro final en el que se testará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa. Los informes de conclusiones serán consensuados con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

9.2. Órganos encargados del Seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituye la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y las medidas acordadas. Vigilará el cumplimiento de los plazos, recursos utilizados, responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **FISSA SEGURIDAD Y VIGILANCIA** estará compuesta por las mismas personas que forman parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad:

Por los Centros con RLPT:

- Mariano Lifante López, delegado FESMC-UGT
- José Luís Carrillo Vázquez, delegado CCOO del Hábitat

Por Centros sin RLPT:

- Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria de igualdad de FTSP-USO
- M^a Luisa Cubero Rincón, responsable de igualdad, FESMC-UGT
- Raquel Hijosa Carracedo adjunta a la secretaría de mujeres CCOO del Hábitat

En representación de la Empresa:

- Nerea Fernández Caleyá (Jefa Seguridad)
- Jesús Grajera Puado (Responsable Administración)
- Cristina Alberdi Nieves, (Operadora CRA)

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento externo de personas ajenas a ambas partes, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación del Plan de Igualdad y que tendrán voz pero no voto.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

9.3. Reglamento de Funcionamiento

Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, tiene asignadas, entre otras, las siguientes funciones:

- Revisar tanto periódicamente, como en cualquier otro momento que sea necesario, el desarrollo de las medidas acordadas, su grado y plazos de ejecución
 - Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida prevista en el plan, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
 - Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad, que reflejará el grado de cumplimiento y de aplicación de los objetivos establecidos en cada medida.
 - Analizar, al menos anualmente, los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
 - Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
 - Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar según los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
 - Realizar un informe de evaluación intermedio y otro final que refleje los resultados obtenidos en cada momento.
 - Interpretación del Plan de Igualdad
 - Promover el principio de igualdad y no discriminación.
 - Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
 - Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
 - Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones formativas que eviten cualquier tipo de situación de acoso.
 - Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades.
 - Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la organización y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
 - Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
 - Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla

Régimen de funcionamiento

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, sin perjuicio de las posibles convocatorias que por causas extraordinarias puedan darse antes de esta fecha.

Las reuniones serán convocadas por la representación empresarial, debiendo indicar el orden del día y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por medios adecuados de comunicación y con una antelación mínima de 10 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes y por el mismo procedimiento de comunicación descrito, cuando concurran alguno de los siguientes motivos:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y, en todo caso, cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

Las horas de reunión de los representantes de las personas trabajadoras, correrán a cargo de la empresa.

Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, esta Comisión podrá acudir Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste en cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias contempladas en el art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.*
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Se pondrán en conocimiento de la Comisión Negociadora cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del Presente Plan de Igualdad, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que asisten al proponente.
- Petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar cuanta información o documentación estime pertinente a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución. Si no hubiese

acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

ADENDA I CALENDARIO DE APLICACIÓN DE MEDIDAS

| ÁREA DE APLICACIÓN | Nº MEDIDA | DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA | IMPLANTACIÓN | SEGUIMIENTO | EVALUACIÓN |
|-------------------------------|-----------|--|-------------------------|--|--|
| 0. COMPROMISO CON LA IGUALDAD | 0.1.1. | Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. | 16-05-2023 a 31-12-2023 | DICIEMBRE 23 | DICIEMBRE 23 DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 ABRIL 27 |
| | 0.1.2. | Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. | 16-05-2023 a 31-12-2023 | DICIEMBRE 23 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 0.1.3. | Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | ENERO 24 DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 1. ACCESO Y SELECCIÓN | 1.1.1 | Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación. | ENERO 24 | JUNIO 24 JUNIO 25 JUNIO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 1.1.3. | Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el curriculum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 1.1.4. | Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 1.1.5. | Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | | |
|--|--------|---|----------------------------|--|---|
| | | masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. | | | |
| | 1.1.6. | Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. | ENERO 24 | JUNIO 24 JUNIO 25 JUNIO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 1.2.1. | Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 1.2.2. | Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos"). | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 1.2.3. | Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 1.2.4. | Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 1.2.5. | Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | |
|---------|--|-------------------------|--|---|
| 1.2.6. | Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 1.2.7. | Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 1.2.8. | Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 1.2.9. | Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 1.2.10. | Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 1.2.11 | Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 1.2.12. | Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 1.2.13. | Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.) | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | | |
|------------------------------|--------|--|---|--|---|
| 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 2.1.1. | Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. | 16-05-2023 a 15-05-2025 16-05-2025 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 2.1.2. | La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 2.1.3. | Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 2.2.1. | Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 3. FORMACIÓN | 3.1.1. | Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. | 16-05-23 a 31-12-23 16-05-24 a 31-12-24 16-05-25 a 31-12-25 16-05-26 a 31-12-26 01-01-27 a 14-05-27 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 3.1.2. | Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación. | 16-10-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 3.1.3. | Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación | 16-05-23 a 31-12-23 16-05-24 a 31-12-24 16-05-25 a 31-12-25 16-05-26 a 31-12-26 01-01-27 a 14-05-27 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | |
|--------|--|---|--|---|
| | retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras. | | | |
| 3.1.4. | Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). | 16-10-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 3.1.5. | Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 3.1.6. | Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. (PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL/YO POR RAZON DE SEXO.) | 16-05-23 a 31-12-23 16-05-24 a 31-12-24 16-05-25 a 31-12-25 16-05-26 a 31-12-26 01-01-27 a 14-05-27 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 3.2.1 | Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa. | 16-05-23 a 31-12-23 16-05-24 a 31-12-24 16-05-25 a 31-12-25 16-05-26 a 31-12-26 01-01-27 a 14-05-27 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 3.2.2 | Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. | 16-05-23 a 31-12-23 16-05-24 a 31-12-24 16-05-25 a 31-12-25 16-05-26 a 31-12-26 01-01-27 a 14-05-27 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 3.2.3 | Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. | 16-05-23 a 31-12-23 16-05-24 a 31-12-24 16-05-25 a 31-12-25 16-05-26 a 31-12-26 01-01-27 a 14-05-27 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 3.2.4 | Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados. | 16-05-23 a 31-12-23 16-05-24 a 31-12-24 16-05-25 a 31-12-25 16-05-26 a 31-12-26 01-01-27 a 14-05-27 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 3.2.5 | Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007). | 16-05-23 a 31-12-23 16-05-24 a 31-12-24 16-05-25 a 31-12-25 16-05-26 a 31-12-26 01-01-27 a 14-05-27 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | | |
|---|---------------|---|--|--|---|
| 4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL | 4.1.1 | Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. | 1-10-2023 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 4.1.2. | Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. | 16-05-2023 16-05-2024 16-05-2025 16-05-2026 01-01-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 4.1.3. | Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 4.1.4. | Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 4.1.5 | Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 4.2.1. | Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 4.2.2. | Procurar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 4.2.3. | Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|--|---|
| | | representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. | | | |
| 5. CONDICIONES DE TRABAJO | 5.1.1 | Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. | 1-10-2023 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 5.1.2 | Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente. | 16-05-2023 16-05-2024 16-05-2025 16-05-2026 01-01-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 5.1.3 | Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. | 16-05-2023 16-05-2024 16-05-2025 16-05-2026 01-01-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 5.1.4 | Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | 16-05-2023 16-05-2024 16-05-2025 16-05-2026 01-01-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 5.1.5 | La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 6.1.1 | Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 |

| | | | | | |
|--|---------|--|--|--|---|
| | 6.1.2. | El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado). | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.3. | Establecer que las personas que se acogen a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. | 10-01-2024 10-01-2025 10-01-2026 10-01-2027 | MARZO 24 MARZO 25 MARZO 26 MARZO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.4. | Se potenciará los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. Se entregarán cuadrantes mensuales, 1 mes antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.5. | Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, con la justificación oportuna. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.6. | Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.7. | Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.8. | Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.9. | Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.10. | Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | |
|---------|--|----------------------------|--|---|
| | reproducción asistida, con un límite de 2 días al año. | | | |
| 6.1.11. | Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes y tutorías del centro de estudios de enseñanzas obligatorias y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. (En aquellos casos en que las horas sean inferiores a las recogidas en este punto) | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 6.1.12. | En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, en caso de tener hijos o hijas menores de 16 años. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 6.1.13. | Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 6.1.14. | Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. Justificar con el convenio regulador vigente en el momento de solicitar | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 6.1.15. | La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 6.1.16. | La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 6.1.17. | Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|---------|--|--|--|---|
| | | mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. | | ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 1.1.18. | Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.19. | Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.20 | Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 6.1.21. | Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | 7.1.1 | Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 7.1.2. | Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 7.1.3. | Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL | 8.1.1 | Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones | REGISTRO RETRIBUTIVO 10-01-2024 10-01-2025 10-01-2026 10-01-2027 | MARZO 24 MARZO 25 MARZO 26 MARZO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | | |
|--|--------|---|--|--|---|
| | | medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales. | AUDITORÍA SALARIAL 10-01-2025 10-01-2027 | | |
| | 8.1.2. | En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 8.1.3. | Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 9.1.1 | Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 9.1.2. | Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | 10-01-2024 10-01-2025 10-01-2026 10-01-2027 | MARZO 24 MARZO 25 MARZO 26 MARZO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 9.1.3. | Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | 10-01-2024 10-01-2025 10-01-2026 10-01-2027 | MARZO 24 MARZO 25 MARZO 26 MARZO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 9.1.4. | El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo | 10-01-2024 10-01-2025 10-01-2026 10-01-2027 | MARZO 24 MARZO 25 MARZO 26 MARZO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 9.1.5. | Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros. | 10-01-2024 10-01-2025 10-01-2026 10-01-2027 | MARZO 24 MARZO 25 MARZO 26 MARZO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 9.1.6. | Formar a los delegados y delegadas de esta comisión en acoso sexual y por razón de sexo. | 16-05-2023 16-05-2024 16-05-2025 16-05-2026 01-01-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | | |
|--|---------|--|----------------------------|--|---|
| 10. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO | 10.1.1 | Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.2. | La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018 | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.3. | La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, siempre que sea posible con la actividad de la empresa. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.4. | La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.5. | La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.6. | La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | | |
|--|----------|---|----------------------------|--|---|
| | 10.1.7. | La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.8. | La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.9. | No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa, y con su debida justificación | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.10. | Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.11. | La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.12. | Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo, si las condiciones lo permiten | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.13 | A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal (como consecuencia de su condición de víctima), se le complementará el 100% de | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | | |
|---------------------------------------|----------|---|-------------------------|--|---|
| | | sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad. | | | |
| | 10.1.14 | Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.15. | La empresa podrá conceder una ayuda económica de 450€ en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 10.1.16. | Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| 11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO | 11.2.1 | Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.2.2. | Introducir en la página web del grupo FISSA un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.2.3. | Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.2.4. | Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.2.5. | Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.2.6. | Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019 | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.3.1 | Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

| | | | | | |
|--|---------|---|-------------------------|--|---|
| | 11.3.2. | Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 febrero DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD. 22/02/2023 brecha salarial | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.4.1 | Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.4.2. | Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.4.3. | Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.4.4. | Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.5.1 | Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación. | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |
| | 11.5.2. | Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 | 16-05-2023 a 15-05-2027 | ENERO 24 ENERO 25 ENERO 26 ENERO 27 | DICIEMBRE 24 DICIEMBRE 25 DICIEMBRE 26 MAYO 27 |

ADENDA II PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE:

- 1 – Declaración de principios
 - 2 – Concepto de acoso sexual.
 - 2.1. Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.
 - 3 – Concepto de acoso por razón de sexo
 - 3.1. Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.
 - 4 – Medidas preventivas.
 - 5.- Procedimiento de actuación.
 - 5.1.- Principios rectores.
 - 5.2.- Reglas generales
 - 5.3.- Fases
 - 5.3.1. Conocimiento de los hechos.
 - 5.3.2. Apertura del protocolo.
 - Admisión a trámite.
 - Apertura del Protocolo.
 - 5.4. Fase de investigación.
- ANEXO I- Glosario de términos.
ANEXO II- Marco normativo de referencia.
ANEXO III: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1 – Declaración de principios.

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de la Compañía con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

2 – Concepto de acoso sexual.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

2.1. Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

NO VERBAL

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

3 – Concepto de acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

3.1. Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4 – Medidas preventivas.

- Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:
- Se publicará este Protocolo en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Asimismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5.- Procedimiento de actuación.

5.1.- Principios rectores.

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas en el mismo.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

5.2.- Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la persona trabajadora podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por escrito, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva, en este la aplicación del protocolo de acoso quedaría suspendida.

5.3.- Fases.

5.3.1. Conocimiento de los hechos.

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona trabajadora afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de la empresa (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar el siguiente canal habilitado por la empresa:

- mail: igualdad@grupofissa.com

La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta -Anexo III-.

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona trabajadora afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. Por la Empresa se informará a la persona afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo de la posibilidad de activar el presente Protocolo mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

5.3.2. Apertura del protocolo.

- Admisión a trámite.

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo se dará traslado de ésta a la persona responsable de Igualdad en la Compañía para que le da traslado a la Comisión de instrucción que determinará si concurren los

elementos esenciales de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, y entronces se comunicará a la persona trabajadora su admisión a trámite o no.

Si se concluye que concurren indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo se acordará la apertura del Protocolo.

- Apertura del Protocolo.

I.- Comisión de investigación.

Se constituirá una Comisión de investigación que estará integrada por la parte Empresarial, por la persona/as que la misma designe, en cada momento, y, por la Parte Social, por la/as persona/as que se designe/en de entre los integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, en cada momento. Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia.

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación podrá tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen. En ningún caso las personas designadas por la Parte Social deberán tener una relación directa ni con la parte denunciante ni con la parte denunciada.

II.- Expediente.

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo se dará traslado al representante de la Empresa en la Comisión de Investigación de la comunicación de hechos y, en su caso, la documentación e información adicional que se haya aportado, para que informe sobre este extremo al resto de componentes de la indicada Comisión.

Por la Comisión de Investigación se creará un Expediente al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo.

El representante de la Empresa en la Comisión de Investigación será el responsable del expediente, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido

III. Inicio. Comunicación a las partes.

Por el responsable del expediente se realizará comunicación en el plazo de 48 horas laborables, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará aunque las indicadas personas se encuentren en situación de baja médica. Si la víctima se encuentra en situación de baja será ella quien determine continuar con la tramitación del Protocolo o no.

5.4. Fase de investigación.

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, y a los eventuales testigos. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias.

En cualquier caso, todos los integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidos por un/una representante sindical, cualquier persona o profesional de su confianza si así lo desea.

- Medidas cautelares.

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la empresa la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incomprensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo.

5.5. Fase de resolución.

Finalizada la fase de investigación el responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un informe de conclusiones en el que se incluirán:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares, en su caso.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración, como paso previo a su remisión a la Dirección de la Empresa, para que por esta se adopten

las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de 7 días. La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación.

ANEXO I- Glosario de términos.

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento en el lugar de trabajo realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.
- **Responsable de Expediente:** coordinador y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente. El responsable de Expediente en casos de acoso sexual será el responsable de Igualdad de la compañía.
- **Falsa denuncia de acoso sexual o por razón de sexo:** cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o por razón de sexo. La empresa deberá articular mecanismos para evitar la interposición de denuncias en falso.
- **Informe organizativo:** informe elaborado por el responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.
- **Medidas cautelares:** conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de la Empresa cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.
- **Medidas correctoras:** conjunto de acciones acordadas y definidas por la empresa en el informe final de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

ANEXO II- Marco normativo de referencia.

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

«La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o

c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas.

Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Derecho comunitario.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca dentro de las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europea, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

- Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.
- Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.
- Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.
- Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del “acoso relacionado con el sexo” y otra definición de “acoso sexual”.

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios derechos fundamentales, como son:

- a) el derecho a la intimidad (art.18.1 de la Constitución Española, CE)

- b) el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- c) el derecho a la igualdad (art. 14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión.

Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2ª (Derechos y deberes laborales básicos), art. 4 (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo». (Letra e) redactada por el apartado uno de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Por su parte, el art. 50.1.c.1. señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del art. 4.2.e)).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. 50.2. que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el art. 56.1.a) es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. (apartado redactado por el número siete del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

Hasta la aprobación del Texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 de 27 Abril de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Los artículos 6, 7 y 8 de la LISOS (Infracciones en materia laboral) fueron derogados por el citado Texto Refundido, que incorporó su contenido, con algunas modificaciones, en los artículos 93 a 96. Las conductas de acoso sexual eran incluidas por la doctrina en el art. 96.11, que establecía que eran infracciones muy graves «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

Posteriormente, el art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el art. 96 del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave «El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial». Cambios legislativos han llevado a que vuelva a ser la LISOS quien contemple tales infracciones laborales.

Así, el RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su

artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En el caso de personal estatutario, se habrá de estar al Reglamento de Régimen Disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986, BOE de 17 Enero.

En último lugar, la legislación penal recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su art. 184, que conforme al redactado por el apartado sexagésimo sexto del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que:

1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo».

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el art. 443 dice: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

En relación con lo anterior, añade el art. 444: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como

discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

ANEXO III: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACO-SO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos. Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso

Sexual

Por razón de sexo

y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada: